



# Perancangan Penilaian Disiplin Kerja Perawat Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Yz

(Design Of Work Discipline Assessment Nursing Polyclinics Installation Hospital Yz)

Rahmi Rismayani Deri<sup>1</sup>

Jurusan Teknik Industri<sup>1</sup>

UNIVERSITAS ISLAM NUSANTARA<sup>1</sup>

Email : rahmi.rismayani20@gmail.com<sup>1</sup>

**Abstrak.** Perawat merupakan salah satu perangkat kerja yang dimiliki rumah sakit selain dokter dan bidan, yang biasa disebut sebagai paramedis. Perawat sebagai salah satu penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit dimata masyarakat karena merupakan salah satu unjuk tombak. Banyak keluhan pada rumah sakit YZ bahwa banyak pelanggaran disiplin kerja perawat. Hal ini apabila terus dibiarkan akan mutu rumah sakit menjadi terancam. Sehingga diperlukan perancangan penilaian disiplin kerja perawat, supaya rumah sakit dapat mengetahui tingkat disiplin perawat dan tindakan apa selanjutnya yang akan di ambil untuk perbaikan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuisisioner yang digunakan adalah 'Method of Summated Ratings' dari Rensis Likert,. Diperoleh perancangan penilaian disiplin kerja berupa 50 pertanyaan dalam bentuk kuesioner favorable dan unfavorable. Yang terdiri dari 8 (delapan) aspek beserta indikatornya. Setelah dilakukan uji validitas untuk dan reabilitas.

**Keywords :** Disiplin kerja, perancangan, perawat

**Abstract.** Nurses are one of the work devices owned by hospitals other than doctors and midwives, commonly referred to as paramedics. Nurses as one of the determinants of service quality and image of hospitals in the eyes of the community because it is one of the spear shows. Many complaints at the YZ hospital that many violations of nurse work discipline. This is if the quality of the hospital continues to be threatened. So that it is necessary to design an assessment of nurse work discipline, so that the hospital can find out the level of discipline of the nurse and what action is next that will be taken for improvement. The data collection method used in this study is the questionnaire method. The questionnaire used was 'Method of Summated Ratings' from Rensis Likert. The design of assessment of work discipline was obtained in the form of 50 questions in the form of favorable and unfavorable questionnaires. Which consists of 8 (eight) aspects and indicators. After testing the validity for and reliability.

**Keywords :** Work discipline, Design, Nurse

## 1. PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan salah satu yang menyediakan jasa pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Kegiatan rumah sakit didukung oleh sumber daya manusia sebagai perangkat kerjanya. Perawat merupakan salah satu perangkat kerja yang dimiliki rumah sakit selain dokter dan bidan, yang biasa disebut sebagai paramedis. Perawat sebagai salah satu penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit dimata masyarakat. Salah satu faktor yang mendukung keyakinan tersebut adalah kenyataan yang dapat dilihat di Rumah Sakit dimana tenaga perawat merupakan tenaga kesehatan yang mengkaji kebutuhan pasien (mengamati keadaan pasien, anamnese, menyiapkan bahan pemeriksaan laboratorium), melakukan tindakan darurat sesuai dengan kebutuhan pasien, membantu pasien selama pemeriksaan dokter, merawat alat-alat pemeriksaan dan menyiapkan fasilitas lingkungan klinik untuk kelancaran pelayanan, memudahkan pasien dalam menerima pelayanan, mengatur kunjungan ulang pasien sesuai dengan program pengobatan, merujuk pasien pada anggota tim kesehatan lain sesuai dengan kebutuhan di rawat jalan yang tepat dan benar sehingga tercipta informasi rumah sakit yang akurat, membuat data administrasi harian dan laporan bulanan pasien.

Rumah sakit YZ merupakan rumah sakit umum yang salah satu visinya adalah memberikan pelayanan kesehatan unggulan untuk setiap pasiennya. Berdasarkan dokter bagian rawat jalan rumah sakit tersebut, perawat yang terdapat di bagian rawat jalan masih kurang dalam hal disiplin. Selain itu bagian rawat jalan juga merupakan bagian yang sering dikeluhkan oleh pihak rumah sakit, karena perawat-perawat bagian rawat jalan tersebut tidak berdisiplin dalam bekerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasil observasi dan wawancara, banyak perawat bagian rawat jalan Rumah Sakit Umum tersebut datang terlambat, sehingga menjadi bagian yang pegawainya memiliki absensi keterlambatan datang paling tinggi dibandingkan dengan bagian lainnya. Selain itu keterlambatan perawat tersebut secara otomatis membuat pasien yang ditangani menjadi lebih sedikit. Perawat tidak memberikan pelayanan secara optimal dengan kurang ramah dan tanggap terhadap permintaan pasien dan keluarga pasien yang mengantar pasien datang ke rumah sakit sehingga menimbulkan komplain dari pasien. Perawat tidak masuk kerja karena urusan pribadi sehingga POLI menjadi kosong yang menyebabkan pasien kurang tertangani dengan baik karena 2 POLI menjadi ditangani oleh satu orang perawat.

Melakukan anamnesa tidak tepat pada waktu kerja yang ditentukan, sehingga pasien menjadi lebih lama untuk menunggu. Beberapa orang perawat meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya sehingga apabila diperlukan tidak ada di tempat. Perawat juga tidur-tiduran, mengobrol, dan sering SMS-an pada saat jam kerja sehingga pekerjaan menjadi lambat diselesaikan. Telat mengumpulkan laporan bulanan. Menolak menggantikan POLI kosong yang perawatnya tidak masuk kerja. Sering tidak merapikan kembali peralatan yang telah digunakan sehingga *office boy* yang tidak mengetahui bagaimana cara merapikan alat-alat pemeriksaan pasien dengan baik yang harus membersihkan, hal ini menyebabkan seringnya alat pemeriksaan seperti tensi rusak, yang apabila dibiarkan dapat memberikan kerugian terhadap rumah sakit.

Rumah sakit menciptakan peraturan menggunakan sepatu kepada perawat supaya terlihat lebih rapih dan formal, namun demikian perawat lebih sering menggunakan sandal dibandingkan dengan menggunakan sepatu saat jam kerja dan hanya menggunakan sepatu ketika keluar dari gedung tempat kerja untuk menghindari teguran dari pihak rumah sakit yang berwenang. Sering tidak mengikuti kegiatan agama yang diadakan oleh pihak rumah sakit setiap hari jum'at pagi yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran bekerja dengan lebih baik pada diri setiap karyawan. Menolak diperbantukan di bagian rawat inap pada saat pasien telah habis (pada saat jam kerja, jam 13.00- jam 15.00) dengan alasan pasien banyak, namun hasil observasi perawat lebih memilih mengobrol, santai dan tidur-tiduran pada saat jam kerja tersebut. Oleh karena itu diperlukan perancangan pengukuran disiplin kerja perawat poli rawat jalan.

Dengan mengetahui tingkat pihak rumah sakit dapat mengetahui tingkat disiplin kerja setiap perawat. Pihak rumah sakit dapat menindak lanjuti perawat tersebut sesuai dengan tingkat disiplin kerja setiap perawat untuk menuju perbaikan kinerja perawat. Sesuai dengan beberapa temuan empiris dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Sinaga, Hakim, Prawatja dan Raharjo, Widikusyanto. Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad terhadap kelompok.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah 'Method of Summated Ratings' dari Rensis Likert, berupa pernyataan-pernyataan yang diarahkan kepada bagaimana sikap disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan.

Item-item pengukur disiplin kerja ini dibuat berdasarkan "Bentuk perilaku yang tidak disiplin dan dapat dihukum" dari Gibson, Ivancevich dan Donnelly. Responden harus memberikan pendapatnya atau pandangannya terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan yang disusun dari skala 'Sangat Setuju' (SS), 'Setuju' (S), 'Tidak ada Pendapat/ragu-ragu' (TAP), 'Tidak Setuju' (TS), 'Sangat Tidak Setuju' (STS).

### 2.1 Pengujian alat ukur

Alat ukur yang baik harus memiliki validitas dan reabilitas yang teruji dengan jelas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitas suatu alat ukur pada subjek yang akan diukur.

Uji Validitas Validitas adalah nilai indeks yang menunjukkan ketepatan, kesesuaian atau kecocokan penilaian. Maksudnya adalah apakah benar-benar mengukur, menilai apa yang hendak diukur dan dinilai. Jadi, suatu tes dikatakan Suatu instrumen yang valid berarti instrumen penelitian tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono).

Adapun jenis validitas yang digunakan adalah validitas konstruk, yaitu alat ukur yang dipergunakan adalah skala yang disusun berdasarkan teori yang telah valid. Untuk melihat derajat validitas digunakan metode rank spearman dengan perhitungan menggunakan bantuan program SPSS.

Untuk menentukan apakah suatu item dapat memuaskan (valid) atau tidak, Cronbach menyatakan bahwa "jawaban paling masuk akal adalah jawaban tertinggi yang telah diperoleh" (Saifudin Azwar). Dikatakan pula bahwa koefisien yang berkisar antara 0,3-0,5 telah memberikan kontribusi yang baik.

### 2.2 Uji Reliabilitas

Menurut John M. Echols dan Hasan Shadily reliabilitas adalah hal yang dapat dipercaya. Reabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan alat ukur (Anzwar). Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam menguji reabilitas untuk alat ukur kepuasan kerja adalah belah dua (*split half*).

$$r_{total} = \frac{2(r_{tt})}{1 + r_{tt}} \quad (1)$$

Keterangan :

$r_{total}$  = Angka reabilitas keseluruhan item

$r_{tt}$  = Angka korelasi belahan pertama dan belahan kedua.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Diperoleh perancangan penilaian disiplin kerja berupa 50 pertanyaan dalam bentuk kuesioner favorable dan unfavorable 8 (delapan) aspek beserta indikatornya.. Yang diturunkan teori **Gibson, Ivancevich & Donnelly**. Setelah dilakukan uji validitas untuk dan reabilitas. Perancangan penilaian kerja sangat penting bagi sebuah organisasi untuk menghindari Kesalahan dan resiko.



NO	ASPEK YANG DIUKUR	INDIKATOR	NO ITEM	
			Favorable	Unfavorable
1	Keabsenan	-kehadiran karyawan ke tempat kerja - Pemberitahuan ketidak hadiran ke tempat kerja	8,10, 11  12	13,28, 29  , 42
2	Kelambanan	-Datang terlambat	31,38	39
3	Meninggalkan tempat kerja	Meninggalkan tempat kerja di luar aturan yang telah ditentukan	32,35	43, 14
4	Mengulangi prestasi buruk	- Mengerjakan kembali pekerjaan yang hasilnya kurang baik -Tidak adanya usaha perbaikan hasil pekerjaan yang masih kurang	30,16,40	15, 33, 44  34, 46
5	Tidur etika bekerja	- Tidur pada saat jam kerja	17, 45,50	
6	Pembangkangan	-Menolak tugas diluar tanggung jawab -Tidak sungguh-sungguh dalam bekerja	18	1, 36

**Tabel 1. Pengukuran kinerja**



Dengan menggunakan penilaian disiplin kerja perawat tersebut, pihak rumah sakit dapat mengetahui tingkat disiplin kerja setiap perawat. Dengan mengetahui tingkat disiplin kerja setiap perawat pihak rumah sakit dapat menindak lanjuti perawat tersebut sesuai dengan tingkat disiplin kerja setiap perawat untuk menuju perbaikan. Perawat yang dapat berkerja sesuai peraturan dan menjalankan semua tugas dan kewajiban dengan baik akan menghasilkan hasil kerja yang baik. Dengan demikian, meningkatnya disiplin akan meningkatkan pula kinerja perawat.

#### 4. KESIMPULAN

Sumber daya manusia dalam sebuah rumah sakit merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah organisasi. Rumah sakit YZ dapat tidak dapat mencapai visi dan misinya apabila sumber daya manusia yang dimilikinya tidak disiplin dalam bekerja.

Seperti yang dikeluhkan oleh rumah sakit bahwa perawat rawat jalan sering tidak disiplin dalam bekerja, sehingga perlu dirancang penilaian disiplin kerja perawat untuk mengetahui tingkat disiplin kerja. Sehingga rumah sakit dapat menindak lanjuti sesuai dengan tingkat disiplin kerja setiap perawatnya dan mengambil langkah yang tepat dalam perbaikan dalam hal ini. Diperoleh perancangan penilaian disiplin kerja berupa 50 pernyataan yang dikemas dalam kuesioner bersekala likert.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Anzwar,S. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Alex S .Nitisemito. 2010. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Azwar, Saifudin. 2007. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Gibson, Ivancevich dan Donelly, 2007. *Organisasi dan Manajemen Prilaku*. Jakarta: Erlangga.
- Hakim, Lukmanul. 2012. *Pengaruh Pembinaan Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Jaringan Jalan dan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatra Selatan*. Jurnal ilmiah,Vol.4,No.2.
- John M. Echols dan Hasan Shadily. 2008. *Kamus Inggris-Indonesia*, Jakarta: Gramedia.
- Hadari, Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University press, Yogyakarta.
- Prawatja, Dipta Adi dan Susilo Toto Raharjo. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih di Krai Purwodadi, Diponegoro*. Journal of Management, Vol1, No.1.
- Sinaga, Anggun Tiur Ida. 2012. *Disiplin Kerja, Pengawasan kerja dan Prestasi Kerja Pegawai*. Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis, Vol 3, No.1.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabetha.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia.
- Widikusyanto, dkk. 2016. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Sains Manajemen, Vol.2 No2.